



Konferencja

Kobiety w lokalnych elitach

Problemy godzenia obowiązków rodzinnych z pracą i aktywnością społeczną

Instytut Studiów Społecznych UW, Fundacja Feminoteka
we współpracy z katedrą UNESCO Kobiety-Społeczeństwo-Rozwój

Podkowa Leśna, 20 maja 2011

PLEĆ A ELITY SPOŁECZNE W POLSCE W ŚWIETLE BADAŃ 2003-2009

Dlaczego warto mówić o godzeniu obowiązków rodzinnych z pracą i aktywnością społeczną?

- Dotychczasowe badania prowadzone w całej Europie pokazały, że – bez względu na grupę społeczną – to przede wszystkim rodzina zapewnia opiekę swoim członkom, nawet w krajach, gdzie istnieje wiele usług publicznych i regulacji wspierających jej funkcje opiekuńcze.
- Jakość życia rodzin dbających o swoich członków jest bardzo ważnym warunkiem rozwoju indywidualnego i społecznego, który powinien w większym stopniu stanowić przedmiot właściwie zdefiniowanej i zaplanowanej publicznej troski oraz stać się ważnym przedmiotem publicznej debaty.

Cel konferencji

W trakcie konferencji „**Kobiety w lokalnych elitach. Problemy godzenia obowiązków rodzinnych z pracą i aktywnością społeczną**” przedstawiona zostanie analiza sytuacji kobiet i mężczyzn w elitach lokalnych i ponadlokalnych, w kontekście godzenia ról rodzicielskich i życia prywatnego z pracą zawodową i aktywnością społeczną. Prezentowane rezultaty badań będą konfrontowane z doświadczeniami osób aktywnych w lokalnych środowiskach samorządowych i pozarządowych, zaproszonymi mieszkańcami, a także bohaterami filmu dokumentalnego nakręconego w ramach projektu **WORKCARE Synergies**.

Projekt WORKCARE Synergies

Konferencja realizowana jest w ramach międzynarodowego projektu **WORKCARE Synergies**, finansowanego z 7 Programu Ramowego Komisji Europejskiej. Projekt realizowany jest w siedmiu krajach – Austrii, Danii, Polsce, Portugalii, na Węgrzech, w Wielkiej Brytanii i we Włoszech.

W Polsce projekt realizowany jest przez Instytut Studiów Społecznych Uniwersytetu Warszawskiego (koordynatorka – prof. Renata Siemieńska) we współpracy z Fundacją Feminoteka. Koordynatorkami całego projektu są dr Michaela Gstrein i dr Liliana Mateeva z Institut für Höhere Studien Vienna.

Projekt rozpoczął się w 2010 roku i będzie trwał do końca 2012. Jego celem jest upowszechnienie wyników kilkunastu badań przeprowadzonych w ramach wcześniejszych Programów Ramowych, dotyczących modeli godzenia pracy z opieką w poszczególnych krajach europejskich, w różnych grupach społecznych.

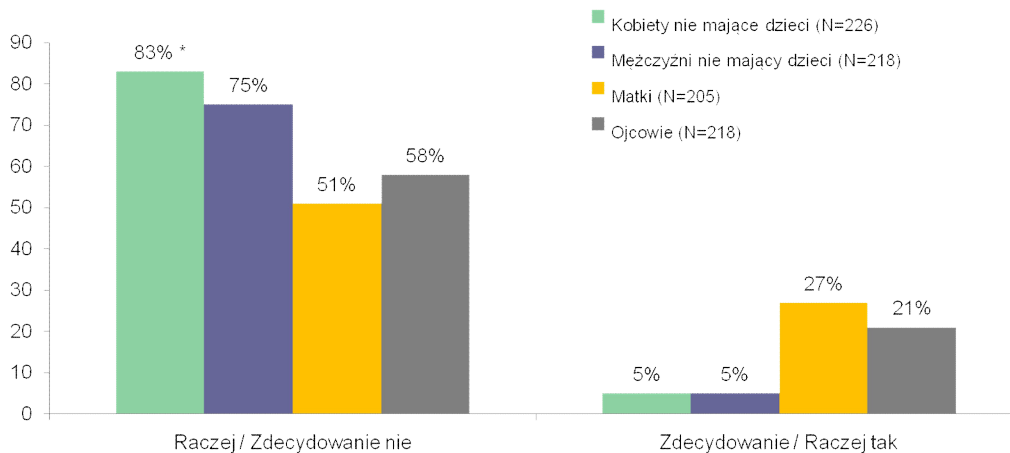
W ramach projektu prezentowane będą wyniki zarówno badań ilościowych, jak i jakościowych. Cytowane dane pochodzą z **badania dotyczących godzenia obowiązków zawodowych i rodzinnych oraz karier naukowych w kontekście płci** realizowanych w Polsce przez zespół ISS UW kierowany przez prof. Renatę Siemieńską:

- **2008 Gender and Funding Research in Poland** (projekt "Gender and Excellence in EU member countries and associated countries") – analiza danych statystycznych
- **2006 WorkCare** (6 Program Ramowy) – wywiady jakościowe z pracującymi rodzicami
- **2005 Kariery młodych naukowców** (projekt „Krajowy System Monitorowania Równego Traktowania Kobiet i Mężczyzn”, PHARE) – badanie ilościowe na próbie ogólnopolskiej ok. 900 młodych naukowców
- **2005 Właściciele małych firm** (projekt „Krajowy System Monitorowania Równego Traktowania Kobiet i Mężczyzn”, PHARE) – badanie ilościowe na próbie 500 kobiet i 500 mężczyzn mających firmy do 50 pracowników
- **2003 Women in European Universities** (5 Program Ramowy) – badanie ilościowe na próbie ogólnopolskiej ok. 900 respondentów

Obowiązki wobec rodziny przeszkodą w pracy zawodowej

Młodzi naukowcy, dopóki nie mają dzieci, deklarują niewielki wpływ obowiązków rodzinnych na karierę zawodową. Jednak co czwarta kobieta mająca dzieci deklaruje, że obowiązki rodzinne stanowią przeszkodę w karierze. Podobne deklaracje składa co piąty mężczyzna.

Odsetek zgadzających się i niezgadzających z opinią: "Obowiązki wobec rodziny stanowią przeszkodę w pracy zawodowej". (Kariery młodych naukowców" Pentor 2005)

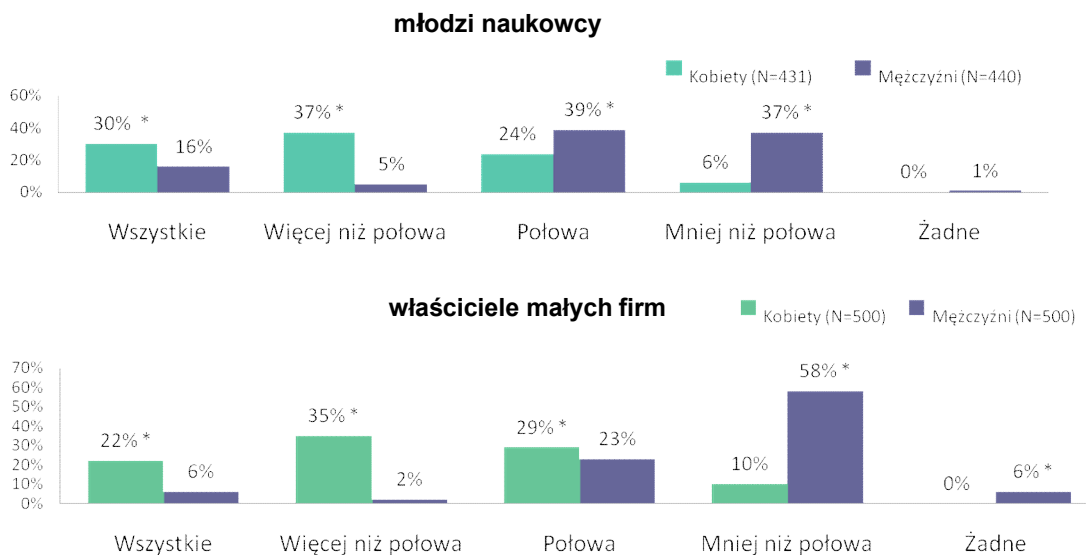


Skala 1-5, gdzie 1 - "zdecydowanie nie", a 5 - "zdecydowanie tak".

Obciążenie obowiązkami domowymi wśród naukowców i przedsiębiorców

Równy podział obowiązków domowych częściej spotykany jest w rodzinach młodych naukowców niż właścicieli małych firm. Mężczyźni naukowcy częściej deklarują zaangażowanie w prace domowe niż przedsiębiorcy. To jednak kobiety zdecydowanie częściej są odpowiedzialne za całość, bądź większość obowiązków domowych.

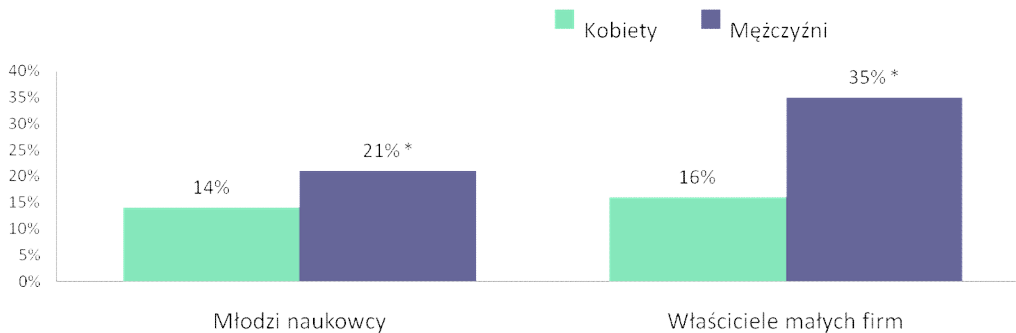
Część obowiązków domowych wykonywana przez respondenta



Stereotypy

Przekonanie o szkodliwym wpływie pracy zawodowej kobiety na życie rodzinne nadal dotyczy całkiem dużej grupy osób. Częściej takie poglądy deklarują mężczyźni niż kobiety, częściej też przedsiębiorcy niż naukowcy.

Stosunek do stwierdzenia: "Przynosi szkodę rodzinie, jeśli kobieta pracuje zawodowo" (% zdecydowanie się zgadzam i raczej się zgadzam)



ROZWIĄZANIA NA RZECZ GODZENIA OBOWIĄZKÓW ZAWODOWYCH Z RODZINNYMI

Organizacja opieki nad dzieckiem w czasie pracy

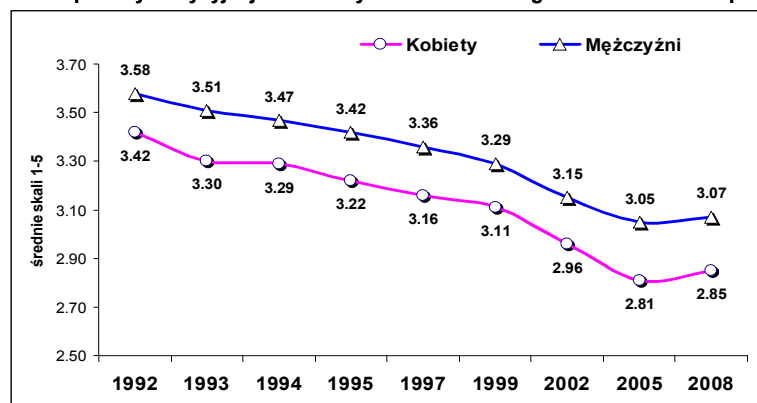
- Zadaniowy czas pracy – pracodawca określa pracownikowi wymiar zadań
- Równoważny czas pracy – pracodawca w przyjętym czasie rozliczeniowym wydłuża czas pracy jednego dnia, kosztem krótszego czasu w innych dniach.
- Indywidualne konta czasowe – polega na gromadzeniu przez pracownika nadwyżki i niedoborów czasu pracy
- Przerwany czas pracy – praca w danym dniu podzielona jest na 2 okresy, pomiędzy którymi występuje przerwa, nie wliczana do czasu pracy. Przerwa ta nie może trwać dłużej niż 5 godzin.
- Ruchomy czas pracy – forma przeznaczona jest dla pracowników zobowiązanych do przepracowania 8 godzin dziennie.
- Część etatu zamiast urlopu wychowawczego
- Indywidualny rozkład czasu pracy
- Praca weekendowa

Nowe elastyczne formy pracy

- Dzielenie pracy (job-sharing)
- Dzielenie się pracą (work-sharing)
- Kontraktowanie pracy
- Praca na wezwanie (praca na telefon)
- Praca w domu / Telepraca

Oprócz rozwiązań prawnych konieczne jest dążenie do redefinicji ról i zmiany stereotypów

Skala aprobaty tradycyjnej roli kobiety w rodzinie według lat badania PGSS i płci



PLĘĆ W NAUCE – PRZESKODA CZY ATUT?

Niewiele kobiet robi kariery w nauce, zwłaszcza w pewnych dyscyplinach. Co jest powodem?

- Czy instytucje badawcze i uniwersytety bronią wizji naukowca jako zawodu tradycyjnie męskiego, co powoduje, że kobiety przyjmuje się i promuje bardzo niechętnie (**bariery instytucjonalne**)?
- Czy kobiety nie chcą robić karier naukowych uważając, że nie mają szans na sukces w zawodzie, który pod wielu względami jest specyficzny i uważany za męski (**bariery kulturowe**)?
- Czy kobiety szczególnie stronią od nauk ścisłych oraz inżynierskich, gdyż podzielają często spotykany pogląd, że kobietom brak zdolności do matematyki, fizyki, a więc nie mają co liczyć na sukces w tych dziedzinach (**bariery indywidualne związane z płcią**)?

Żeby odpowiedzieć na te pytania warto przejrzeć się bliżej danym ze wspomnianych badań.

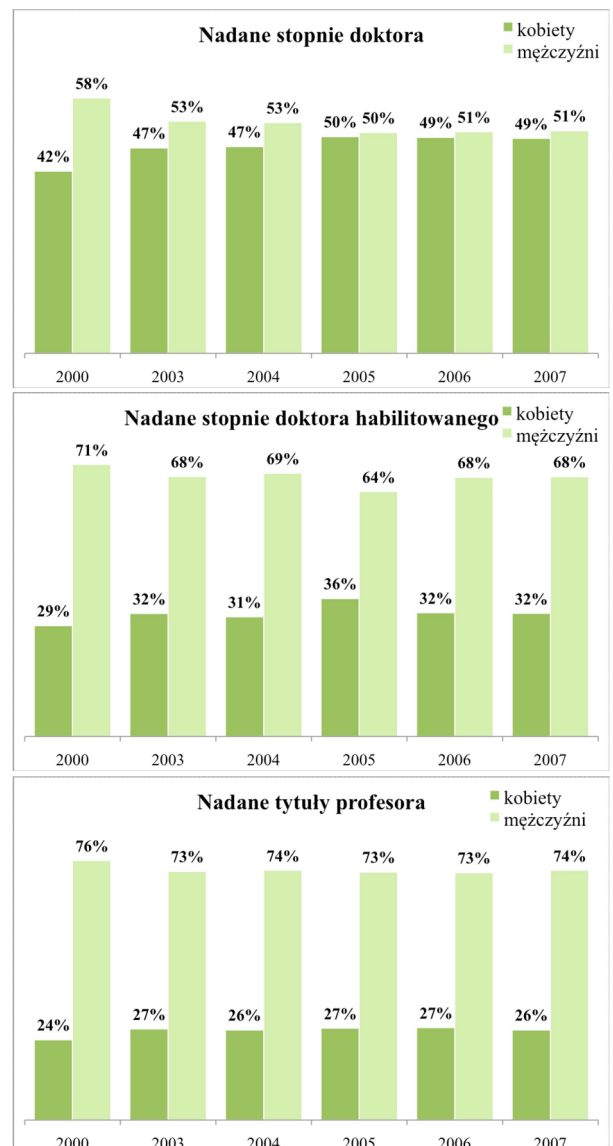
PLĘĆ A STOPNIE NAUKOWE

W latach 80. mężczyźni stanowili w Polsce 70% wszystkich osób, którym nadawano stopień doktora. **W ciągu ostatnich 30 lat liczba kobiet i mężczyzn osiągających stopień doktora zrównała się.** W latach 1995–2003 nastąpił trzykrotny wzrost liczby doktorantów i zmieniły się proporcje pomiędzy kobietami i mężczyznami – **kobiety stanowią około połowy słuchaczy studiów doktoranckich.** Obecnie, z wyjątkiem nauk inżynieryjnych i technicznych, różnice w liczbie kobiet i mężczyzn uzyskujących stopnie doktora w poszczególnych latach nie przekraczają kilku do kilkunastu procent.

W tym samym okresie, we wszystkich dziedzinach nauki, **znacznie mniej kobiet niż mężczyzn uzyskiwało stopień doktora habilitowanego i tytuł profesora.** Im wyższy stopień czy tytuł naukowy, tym większe są różnice w liczbach promowanych kobiet i mężczyzn w poszczególnych dziedzinach. Równocześnie, we wszystkich typach szkół wyższych można zaobserwować **trwały wzrost odsetka kobiet zdobywających wyższe stopnie naukowe**, choć jest on mniej dynamiczny w uczelniach technicznych.

Choć odsetek kobiet studiujących w polskich szkołach wyższych jest zbliżony do średniej w Unii Europejskiej, to **odsetek kobiet-profesorów należy w Polsce do najwyższych i wynosi 27%**, podczas gdy średnia dla krajów UE to 14%. Podsumowując, wzrost odsetka kobiet osiągających pozycje w nauce jest zauważalny, ale wyraźnie słabszy na pozycjach najwyższych, a więc związanych z największym prestiżem.

Źródło: *Nauka i technika w 2007 r. GUS 2009*



PŁEĆ A GRANTY

Wśród polskich pracowników naukowych **z grantów częściej korzystają mężczyźni**. Różnice ze względu na płeć są szczególnie widoczne w naukach ścisłych czy rolniczych, ale i społecznych.

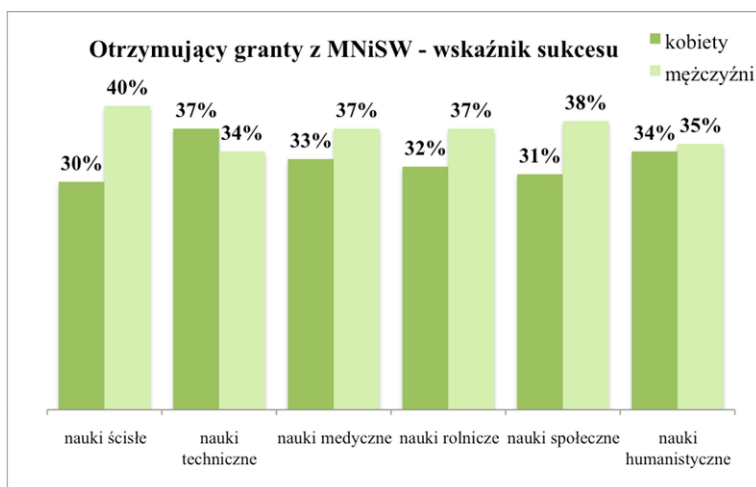
W latach 2005-2007 projekty kierowane przez kobiety stanowiły 1/3 wszystkich zaakceptowanych projektów. Liczby te nie odzwierciedlają udziału kobiet wśród zatrudnionych w sektorze nauki i szkolnictwa wyższego.

Granty MNiSW przyznawane kobietom na badania są mniejsze niż otrzymywane przez mężczyzn w przypadku badań „własnych” i „promotorskich” w humanistyce, naukach społecznych i behawioralnych (w pozostałych dziedzinach – wyższe).

„**Gender gap**” – odsetek wniosków, które otrzymały finansowanie w stosunku do złożonych (wskaźnik sukcesu) w subpopulacjach kobiet i mężczyzn jest mniejszy w przypadku kobiet.

Wskazane proporcje odzwierciedlają relatywnie niższą pozycję kobiet w hierarchii omawianego sektora nauki.

Źródło: obliczenia własne



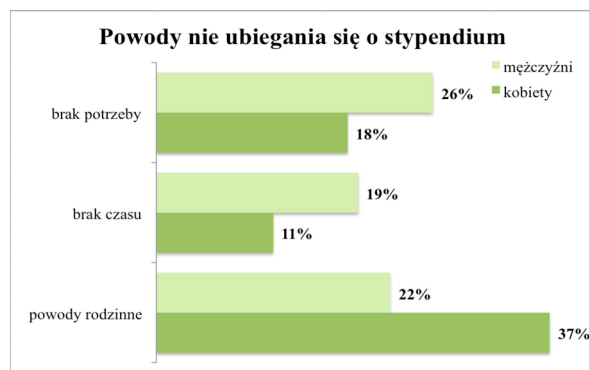
PŁEĆ A EFEKTYWNOŚĆ NAUKOWA

Wśród badanych młodych naukowców, 90% mężczyzn i 93% kobiet nie miało w ciągu ostatnich dwóch lat żadnego artykułu wydrukowanego w książce wydanej zagranicą. Aż 65% mężczyzn i 73% kobiet nie miało też ani jednej publikacji w czasopiśmie zagranicznych. Oznacza to, że zarówno kobiety i mężczyźni mało publikują, ale brak jest wyraźnych różnic między produktywnością naukową kobiet i mężczyzn w polskiej nauce.

PŁEĆ A STYPENDIA

Płeć jest czynnikiem istotnie różnicującym powody, dla których młodzi naukowcy rezygnują z ubiegania się o stypendium. W przypadku kobiet najczęstszym powodem rezygnacji jest sytuacja rodzinna, podczas gdy w przypadku mężczyzn decyduje o tym zwykle brak potrzeby skorzystania ze stypendium. Można postawić hipotezę, że **znaczącym powodem ograniczającym mobilność młodych naukowców są ich zobowiązania rodzinne.**

Źródło: *Kariery młodych naukowców. Pentor 2005*



PRACA W NAUCE A OBOWIĄZKI RODZINNE

Wyniki badań jakościowych (WorkCare 2006) zdają się potwierdzać hipotezę o wpływie obowiązków rodzinnych na karierę naukową kobiet – obie badane pracowniczki naukowe wymieniały **obowiązki związane z urodzeniem i opieką nad dzieckiem jako główny czynnik zmniejszonej mobilności**.

Trzy konferencje mnie już ominęły. W pewnym sensie tego żałuję. Powiedzmy, że z dzieckiem mogłabym pojechać do Kielc, ale do Monachium to byłby już problem. To mnie ominęło. Mam świadomość, że pewne rzeczy mnie omijają, ale „coś za coś”. [Wywiad z adiunkt, matką trójki dzieci]

Przez pierwsze dwa lata nie jeździłam na konferencje, ze względu na syna. Tym bardziej, że go prawie dwa lata karmiłam, więc to też było z tym związane. (...) Natomiast jak już syn troszkę bardziej samodzielny się stał, to wyjeżdżałam i zostawał z ojcem. [Wywiad z adiunkt, matką jednego dziecka]

Podobnie w przypadku ubiegania się o stanowiska dające większe szanse rozwoju kariery, ale wiążące się z większym obciążeniem czasowym. Jak mówiła jedna z badanych: (...) *miałam propozycje zmiany katedry, pracowałabym na innym wydziale. Zrezygnowałam. Tam były lepsze możliwości rozwoju, ale z tego, co wiedziałam, nie byłoby tam tak przyjaznej atmosfery pod względem mnie i mojej rodziny. To byli ludzie, dla których posiadanie jednego dziecka to już jest jak wejście na Mont Everest, a trójki to patologia. Może przesadzam, ale w tym miejscu to jest postrzegane nie tak dobrze, jak tam, gdzie jestem.*

Innymi słowy, posiadanie dzieci, szczególnie jeżeli jest ich więcej niż jedno, jest jednym z ważnych czynników opóźniających rozwój kariery zawodowej naukowczyń. Równocześnie, **praca na uczelni była przez badane postrzegana jako umożliwiająca godzenie obowiązków rodzinnych z zawodowymi**:

Podejmowanie decyzji, że zostaję na Uniwersytecie było również związane z tym, że będzie dużo łatwiej pogodzić takie normalne życie, codzienne, rodzinne z pracą zawodową. [Wywiad z adiunkt, matką jednego dziecka]

Praca na uczelni daje możliwość godzenia pewnych rzeczy i to jest jednym z największych plusów. [Wywiad z adiunkt, matką trójki dzieci]

Badane podkreślały również, że niezwykle **ważnym czynnikiem jest stosunek do rodzicielstwa innych współpracowników i przełożonego**:

Po pierwsze: wsparcie i to, że kobieta w ciąży to nie jest monstrum, które trzeba nagminnie chronić i ustępować jak świętej krowie. Po drugie: to, że jest w stanie pomóc mi tak ułożyć plan zajęć, że jestem w stanie spokojnie to sobie robić, urodzić dzieci i nie rezygnować z rzeczy, które się wiążą z pracą na uczelni. Najważniejszy jest stosunek do człowieka... To wsparcie jest bardzo ważne. Profesor stara się też tak zorganizować mi pracę (bo ja muszę coś robić już do np. habilitacji), żebym ja nie straciła zapału do tej pracy. Mówi tak: „Nie ma problemu, odchowaj dzieci, za jakiś czas będziesz miała więcej czasu i wtedy przysiądziesz i zrobisz trzy razy więcej niż ja”. [Wywiad z adiunkt, matką trójki dzieci]

Jak syn się urodził, czyli to był ten najcięższy okres, gdy robiłam to absolutne minimum, godziny które musiałam i nic ponadto, to mój bezpośredni przełożony, ale i mój dyrektor powiedział: „No tak, teraz jest taki okres ulgowy, bo ma Pani malutkie dziecko”. Więc tutaj był bardzo pozytywny. Oczywiście to nie jest związane z żadnymi tam ulgami, ale jest pozytywne nastawienie. Każdy rozumie, że jest małe dziecko i z czymś można nie zdążyć albo czegoś nie zrobić. [Wywiad z adiunkt, matką jednego dziecka]

W zależności od wyznawanych wartości i możliwości uzyskania wsparcia, badane stosowały **różne strategie godzenia pracy naukowej z obowiązkami rodzinnymi**:

To trochę może na zboczenie wszystko wygląda, ale syn był tak zaplanowany, że się urodził w czerwcu i już wiedząc, nie brałam po prostu zajęć w pierwszym semestrze, tylko w drugim, więc bardzo ładnie tutaj wykorzystałam urlop mi przysługujący i już. Aczkolwiek mogłam w ogóle zrobić tak, że mogłam nie mieć tych zajęć, ale nie chciałam rezygnować dla własnego zdrowia. [Wywiad z adiunktem, matką jednego dziecka]

Jestem po prostu umęczona. Dobry sposób na organizację byłby taki, że opiekunka byłaby 8 godzin dziennie, ale nas na to nie stać, to znaczy niby byłoby nas stać, ale to są duże pieniądze i wiemy, że teraz jest taki czas, że mogę być więcej z synem i chcę być więcej, ponieważ później nie będzie takiej więzi. Gdybyśmy zarabiali po 5 tysięcy jako budżetówka, to spokojnie mogłabym mieć tylko jedną pracę, a tak, to może to nie brzmi pięknie, ale dorabiamy i to kosztem czasu poświęconego dzieciom, niestety. [Wywiad z adiunktem, matką trójki dzieci]

KONKLUZJE czyli uwarunkowania „produktywności” naukowej kobiet i mężczyzn:

- **instytucjonalne bariery i ułatwienia** (np. programy stypendialne i grantowe skierowane do kobiet)
- **wzory kulturowe** (podział ról w rodzinie, stereotyp naukowca)
- **kulturowy kapitał rodziny** (wykształcenie rodziców)
- **obowiązki związane z fazą cyklu życiowego** (zróżnicowane ze względu na płeć)

CZYNNIKI SUKCESU

- Indywidualna strategia życiowa
- System wartości (tradycyjny vs partnerski model rodziny)
- Niestereotypowe postrzeganie ról w rodzinie
- Postawa pracodawcy, szefa i współpracowników
- Sieć wsparcia – dziadkowie, rodzeństwo, sąsiedzi, organizacje oddolne
- Dostęp do usług opiekuńczych
- Wsparcie partnera

